

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2022, №5, Том 10 / 2022, No 5, Vol 10 <https://mir-nauki.com/issue-5-2022.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/11PSMN522.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Дёмин, А. Н. Экспресс-диагностика гибкости личности в трудовой сфере / А. Н. Дёмин, О. В. Киреева // Мир науки. Педагогика и психология. — 2022. — Т. 10. — № 5. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/11PSMN522.pdf>

For citation:

Diomin A.N., Kireeva O.V. Express diagnostics of personal flexibility at the labour sphere. *World of Science. Pedagogy and psychology*, 10(5): 11PSMN522. Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/11PSMN522.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.).

Исследование выполнено при финансовой поддержке РНФ в рамках научно-исследовательского проекта № 22-28-00885», <https://rscf.ru/project/22-28-00885>

The study was carried out with the financial support of the Russian Science Foundation, research project No. 22-28-00885, <https://rscf.ru/project/22-28-00885>

УДК 159.9.072

Дёмин Андрей Николаевич

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет», Краснодар, Россия
Профессор кафедры «Социальной психологии и социологии управления»
Доктор психологических наук, профессор
E-mail: andreydemin2014@yandex.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1420-1212>
РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=144376
WoS Researcher ID: <https://www.webofscience.com/wos/author/rid/A-4681-2017>

Киреева Оксана Васильевна

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет», Краснодар, Россия
Доцент кафедры «Социальной психологии и социологии управления»
Кандидат психологических наук
E-mail: OKSANA-KIREEVA@mail.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9554-7356>
РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=850207

Экспресс-диагностика гибкости личности в трудовой сфере

Аннотация. Цель исследования — адаптация на русский язык шкалы «Personal Flexibility» (С.М. Van Der Heijde, В.И.М. Van Der Heijden); русскоязычное название — «Гибкость личности в трудовой сфере». В статье под гибкостью понимается принятие изменений и способность изменять своё поведение в изменяющихся условиях на рабочем месте и на рынке труда. Выборку составили 547 чел. (46,98 % мужчин и 53,02 % женщин в возрасте от 19 до 60 лет), 49,36 % работали на постоянной основе полный рабочий день. Итоговые характеристики шкалы: 6 пунктов (в оригинале — 8), внутренняя согласованность (а-Кронбаха = 0,75); корреляции «пункт-итог» в диапазоне 0,33–0,63 ($p < 0,0000$); показатель ретестовой надёжности $r = 0,488$ ($p < 0,01$). Для оценки конвергентной валидности сформулирована гипотеза: гибкость личности в трудовой сфере будет положительно коррелировать с пластичностью в работе, гибкостью саморегуляции, готовностью к самоизменениям и отрицательно — с актуальной ригидностью личности. Использовались методики: шкала «Пластичность в работе» (опросник структуры темперамента В.М. Русалова); шкала «Актуальная ригидность (Томский опросник ригидности Залевского); шкала «Гибкость» (опросник «Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросановой; опросник «Потенциал самоизменений» В.Р. Манукян, И.Р. Муртазиной, Н.В. Гришиной. Выявлены тесные связи

между показателями шкалы «Гибкость личности в трудовой сфере», с одной стороны, и показателями большинства методик, привлеченных для оценки конвергентной валидности, с другой стороны. В частности, гибкость в трудовой сфере коррелирует с пластичностью на работе, ригидностью (отрицательная связь), гибкостью саморегуляции, потребностью в самоизменениях и способностью к осозанным самоизменениям. Полученные результаты позволяют рассматривать гибкость в трудовой сфере как один из интегративных процессов, включённых в адаптацию личности к изменениям; они дают основание использовать шкалу для экспресс-диагностики в научных и прикладных исследованиях на российских выборках.

Ключевые слова: гибкость личности; экспресс-диагностика; психометрические свойства; способность к занятости; адаптация к изменениям; рынок труда

Введение

Масштабные изменения на рынке труда, появление нестандартных видов занятости побуждают исследователей и практиков выявлять характеристики личности, которые способствуют адаптации к новым реалиям в трудовой сфере.

Многие авторы сходятся во мнении, что одной из таких характеристик является гибкость, или адаптивность личности, которая обеспечивает приспособление к изменившимся или изменяющимся условиям труда. Гибкость — важное понятие в моделях способности к обретению и сохранению занятости (employability); соответствующие публикации формируют быстро растущее направление в области карьерных исследований [1]. В рамках этого направления получили признание диспозиционная модель М. Фьюгейта с соавторами [2; 3], процессуальная модель [4], компетентностная модель [5]. Гибкость трактуется в них как способность принимать изменения в трудовой сфере, быть открытым и адаптироваться к ним.

Если первоначально employability означало возможность обрести работу, аналогичную по качеству предыдущей работе или превосходящую её [6], то в настоящее время данный феномен начинают рассматривать в контексте уязвимых групп работников [7], что чрезвычайно важно, учитывая рост объёмов нестандартной, прекарной занятости и внедрение флексибельности как нового принципа менеджмента (проявляется в использовании высокотехнологичного оборудования, обеспечивающего гибкость производства, маневрировании принципами оплаты труда, упрощении процедуры найма и увольнения, использование частичной и временной занятости, аутсорсинга, заемного труда и труда фрилансеров, скользящих графиков работы, переквалификации работников.¹

Понимание гибкости в рамках психологических исследований рынка труда и занятости пересекается с её пониманием в смежных областях. Например, при изучении профессиональной компетентности будущих педагогов вводится понятие профессиональной гибкости, которая «обеспечивает регуляцию поведения и стабильность выполнения педагогической деятельности, в том числе и в эмоционально напряженных ситуациях, готовность и способность быстро реагировать на меняющиеся условия и вызовы профессиональной среды, нахождение оригинальных способов решения профессиональных задач, сохраняя при этом автономность и независимость поведения» [8, с. 182]. На роль гибкости в профессиональной деятельности обращают внимание Н.С. Ефимова, Л.М. Митина, Т.Ю. Тодышева [9; 10].

¹ Дёмин А.Н. Словарь-справочник по психологии труда и психологии занятости / А.Н. Дёмин. — Краснодар: Просвещение-Юг. — 2014. — С. 125.

Гибкость изучается в контексте организационного поведения. Ф. Бонд с коллегами, указывая на процессы, обеспечивающие психологическую гибкость, считают, что она позволяет людям научиться тому, как выполнять свою работу более эффективно и иметь лучшее психическое здоровье [11]; гибкость предполагает чувствительность к условиям положительного подкрепления и осознание ценностных оснований своих действий.

В более широком плане гибкость можно рассматривать как аспект жизнеспособности; она проявляется и как свойство мышления, и как личностная характеристика, и как интегральное свойство личности [12]. Целесообразно выделять индивидуальный, групповой, организационный уровни анализа готовности к организационным изменениям [13].

В отечественной психологии используются методики, измеряющие гибкость в целом [14–16], безотносительно к той или иной сфере, в частности, трудовой, хотя такая потребность в исследовательской, экспертной, консультационной и управленческой практике существует. Также отметим, что требуется не просто надежный и валидный, но и *компактный* психодиагностический инструмент измерения гибкости в трудовой сфере. В психологии налицо движение в направлении экспресс-диагностики по причине меняющихся полевых условий сбора данных, отношения потенциальных респондентов к опросам.

Для дальнейшей работы мы взяли шкалу гибкости Ван дер Хейде и Ван дер Хейден [5], которая соответствует двум приведённым выше критериям (предметная спецификация и компактность). Шкала соответствует ещё одному важному критерию — применимость как на внутреннем (организация), так и на внешнем (межорганизационные переходы, поиск работы и т. п. явления) рынке труда. На методологическую важность такого различия указала А. Форрье с коллегами [4]. Например, хорошо зарекомендовавшая себя шкала открытости новому на работе [3] предназначена для оценки адаптивности личности в рамках организации; расширение диапазона её применения за счёт поведения на внешнем рынке труда проблематично. В случае со шкалой Ван дер Хейде и Ван дер Хейден этого удастся избежать.

Цель статьи — адаптация на русский язык шкалы «Гибкость личности».

Под гибкостью понимается принятие изменений и способность изменять своё поведение в изменяющихся условиях на рабочем месте и на рынке труда. Мы исходим из того, что гибкость проявляется в психодинамическом, регуляторном, мотивационном и др. аспектах функционирования личности.

Организация исследования

Оригинальный вариант шкалы гибкости личности (Personal Flexibility) включает 8 пунктов, которые оцениваются от одного до шести баллов [5]. Утверждения и вопросы в этой шкале сконструированы так, что согласие с ними свидетельствует о высоком уровне сформированности гибкости в сфере труда.

Всего в исследовании приняли участие 547 чел. (46,98 % мужчин и 53,02 % женщин в возрасте от 19 до 60 лет), 49,36 % работали на постоянной основе полный рабочий день, 17,55 % имели срочный контракт до 3 лет, остальные были заняты на временной (менее года) или случайной работе. 318 респондентов (из 547) сформировали базу данных для проверки внутренней надежности шкалы. Данная подвыборка включала 50,6 % мужчин и 49,4 % женщин в возрасте от 30 до 45 лет. Для проверки ретестовой надежности опрошены 44 человека. Для проверки конвергентной валидности — ещё 229 чел. в возрасте от 19 до 60 лет. Данная подвыборка включала 41,9 % мужчин и 58,1 % женщин. В таблице 1 представлена структура общей выборки.

Таблица 1

Структура выборки исследования

Предмет анализа	Объёмы подвыборки
Внутренняя надёжность, ретестовая надёжность	318 чел. (в том числе 44 чел. для оценки ретестовой надёжности)
Конвергентная валидность	229 чел.
Всего	547 чел.

Составлено авторами

При проверке конвергентной валидности мы исходили из того, что гибкость личности включает разные уровни и аспекты психологической организации человека. Приведём важное соображение Г.В. Залевского о ригидности — оппозиции гибкости. Психическую ригидность он рассматривал как сложный (многомерный) феномен, отражающий структурно-уровневую организацию личности. На основе представления о динамической структуре личности (по К.К. Платонову), «парциальное проявление психической ригидности может быть с любым структурно-личностным акцентом: психодинамическим, практическим, эмотивным, когнитивным и психосоциальным» [17, с. 39] Это же самое, но в отношении гибкости подтверждают многие авторы [8; 10; 12]. Была сформулирована гипотеза, учитывающая разные структурные уровни и аспекты психической активности человека: гибкость личности в трудовой сфере будет положительно коррелировать с пластичностью в работе, гибкостью саморегуляции, готовностью к самоизменениям и отрицательно — с актуальной ригидностью личности.

Использовались следующие методики: шкала «Пластичность в работе» (опросник структуры темперамента В.М. Русалова); шкала «Актуальная ригидность (Томский опросник ригидности Залевского); шкала «Гибкость» (опросник «Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросановой; опросник «Потенциал самоизменений» В.Р. Манукян, И.Р. Муртазиной, Н.В. Гришиной. Две первые методики заполняли 123 чел., две последние — 106 чел.

Пластичность означает легкость переключения с выполнения одного вида деятельности на выполнение другого вида.² Психическая ригидность подразумевает «относительную неспособность личности в случае требований объективной ситуации изменить элемент или всю программу поведения» [17, с. 39]. Гибкость саморегуляции означает способность перестраивать систему саморегуляции в связи с изменением внешних и внутренних условий [18]. Опросник «Потенциал самоизменений» диагностирует способность личности к самоизменениям на различных уровнях психической организации человека, которые могут им осознанно инициироваться и актуализироваться; включает шкалы «Потребность в самоизменениях», «Способность к осознанным самоизменениям», «Вера в возможность самоизменений», «Возможность самоизменений» [19].

Результаты

В русскоязычном варианте шкалы мы сохранили семь пунктов, предложив для ответов шкалу Лайкерта: полностью согласен (5); скорее согласен, чем не согласен (4); трудно сказать согласен или нет (3); скорее не согласен, чем согласен (2); совсем не согласен (1). Примеры итоговых утверждений: «Я легко могу сменить организацию, если это необходимо», «Обычно я предвижу и быстро использую изменения в трудовой обстановке» и т. п. Чем больше баллов набирает человек, тем выше уровень его гибкости в трудовой сфере. Один пункт был удалён

² Психологические тесты для профессионалов / авт. сост Н.Ф. Гребень. — Минск: Соврем. шк., 2007. — 496 с.

как не вполне понятный для части респондентов; он адресован предвидению и использованию изменений в том сегменте рынка труда, в котором занят отвечающий.

Показатель внутренней согласованности шкалы (коэффициент а-Кронбаха) составил 0,72. Значения коэффициентов корреляции «пункт-итог» оказались в диапазоне 0,16–0,63, при этом, как показал анализ, один из пунктов («Круг обязанностей, которые я стремлюсь выполнять на работе, сильно варьирует») заметно отличается от других (минимальное значение коэффициента корреляции «пункт-итог» и повышение значения а-Кронбаха при его удалении). Данный пункт не включён в итоговый вариант шкалы.

В дальнейшем мы используем название «Гибкость личности в трудовой сфере» как более точно отражающее содержание шкалы. Её характеристики: 6 пунктов (один из них — обратный), внутренняя согласованность 0,75; корреляции «пункт-итог» в диапазоне 0,33–0,63 ($p < ,0000$); среднее значение 3,76, стандартное отклонение 0,71. Показатель ретестовой надёжности шкалы: значение коэффициента корреляции Спирмена $r = 0,488$ статистически значимо при $p < 0,01$ (обследовались 44 человека с интервалом 20 дней).

Результаты проверки конвергентной валидности представлены в таблице 2.

Таблица 2

Коэффициенты корреляции между шкалой «Гибкость личности в трудовой сфере» и выбранными для проверки конвергентной валидности показателями

Методики, используемые для проверки конвергентной валидности	Шкала «Гибкость личности в трудовой сфере»
шкала «Пластичность в работе» В.М. Русалова	0,569**
шкала «Актуальная ригидность» опросника ригидности Г.В. Залевского	-0,658**
шкала «Гибкость» опросника «Стиль саморегуляции поведения»	0,383**
шкала «Потребность в самоизменениях» опросника «Потенциал самоизменений»	0,444**
шкала «Способность к осозанным самоизменениям» опросника «Потенциал самоизменений»	0,430**
шкала «Вера в возможности самоизменений» опросника «Потенциал самоизменений»	0,144*
шкала «Возможность самоизменений» опросника «Потенциал самоизменений»	-0,146*
шкала Итоговый показатель опросника «Потенциал самоизменений»	0,464**

Примечание: * — вероятность ошибки $p = 0,1$; ** — вероятность ошибки $p = 0,0001$. Составлено авторами

Выявлено, что гибкость в трудовой сфере тесно связана с пластичность в работе ($p < 0,0001$), т. е. она предполагает лёгкость переключения с выполнения одного вида деятельности на другой и таким образом проявляет себя на психодинамическом уровне организации личности. Теоретически ожидаемой оказалась сильная отрицательная связь с показателем актуальной ригидности личности ($p < 0,0001$), который отражает устойчивые личностные диспозиции.

Шкала «Гибкость личности в трудовой сфере» положительно коррелирует со шкалой «Гибкость» опросника «Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросановой ($p < 0,0001$), что предполагалось теоретически. Гибкость регуляtorики позволяет адекватно реагировать на быстро изменяющиеся условия и успешно решать проблемы [15].

Шкала имеет предсказуемые связи с показателями опросника «Потенциал самоизменений» (В.Р. Манукян, И.Р. Муртазина, Н.В. Гришина). Обнаружена высокозначимая связь с общим показателем потенциала самоизменений ($p < 0,0001$), со шкалой «Потребность в самоизменениях» ($p < 0,0001$), измеряющей стремление к новизне и разнообразию, позитивное отношение к изменениям и направленность на личностный рост, шкалой «Способность к

осознанным самоизменениям» ($p < 0,0001$), отражающей способность человека к сознательной работе над собой, способность планомерно воплощать задуманное в жизнь. Эти зависимости свидетельствуют об участии мотивационных и рефлексивных процессов в гибкости личности.

Шкала «Вера в возможность самоизменений» того же опросника, отражающая имплицитные представления человека о возможности людей сознательно менять свой характер и поведение в течение жизни, а также шкала «Возможность самоизменений», измеряющая характеристики психической ригидности, стремление к неизменности, коррелируют с показателем нашей методики на уровне тенденции ($p < 0,1$). С одной стороны, это не противоречит гипотезе, с другой — невысокие показатели корреляций можно объяснить глобальностью суждений, включённых в шкалы; их масштаб существенно превосходит масштаб суждений, диагностирующих гибкость личности в трудовой сфере.

В целом выявленные зависимости подтверждают конвергентную валидность шкалы «Гибкость личности в трудовой сфере». Кроме того, они свидетельствуют об интегральном характере измеряемой гибкости личности, что соответствует современным представлениям о психологической адаптации, которая имеет многоуровневое строение и обеспечивается интегративными психическими процессами³ [20–22]. Ю.П. Поваренков выделяет особый вид метапрофессиональной деятельности — деятельность профессионально адаптационную и вводит понятие адаптационно важных качеств (АВК) [23]. Можно предположить, что гибкость в трудовой сфере входит в состав АВК и влияет на результативность адаптационной деятельности.

Заключение

Под гибкостью личности в трудовой сфере понимается принятие изменений и способность изменять своё поведение в изменяющихся условиях на рабочем месте и на рынке труда. Общие для разных подходов функции гибкости: она обеспечивает мобильность; выступает ресурсом преодоления новых (ожидаемых или неожиданных) ситуаций на индивидуальном, групповом и организационном уровнях; имеет интегративную природу, охватывая разноуровневые психические образования: от психофизиологических до мотивационных.

Предложенная шкала «Гибкость личности в трудовой сфере» отвечает требованиям внутренней и ретестовой надёжности, конвергентной валидности. Выявлены связи гибкости в трудовой сфере с пластичностью на работе, ригидностью (отрицательная связь), гибкостью саморегуляции, потребностью в самоизменениях и способностью к осознанным самоизменениям. Содержательные и статистические результаты дают основание использовать шкалу «Гибкость личности в трудовой сфере» для экспресс-диагностики в научных и прикладных исследованиях на российских выборках. Таким образом, цель статьи (адаптация на русский язык шкалы «Personal Flexibility») достигнута.

Планируется её использование для составления психологических профилей работников в разных видах занятости, сравнения социально-возрастных групп населения, действующих на рынке труда. Полагаем, что шкала будет востребована практикующими психологами, карьерными консультантами, HR-менеджерами.

³ Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ) А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина // Практическая психодиагностика. Методики и тесты. / Д.Я. Райгородский. — Самара: Издательский Дом «БАХРАХ», 1998. — 672 с.

ЛИТЕРАТУРА

1. Akkermans J. #Trending Topics in Careers: A Review and Future Research Agenda / J. Akkermans, S. Kubasch // *Career Development International*. — 2017. — Vol. 22. — Issue 6. — pp. 586–627.
2. Fugate M. Employability: A psycho-social construct, its dimensions and applications / M. Fugate, A.J. Kinicki, B.E. Ashforth // *Journal of Vocational Behavior*. — 2004. — Issue 65. — pp. 14–38.
3. Fugate M. A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change / M. Fugate, A.J. Kinicki // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. — 2008. — Issue 81. — pp. 503–527.
4. Forrier A. Integrating different notions of employability in a dynamic chain: The relationship between job transitions, movement capital and perceived employability / A. Forrier, M. Verbruggen, N. De Cuyper // *Journal of Vocational behavior*. — 2015. — Issue 89. — pp. 56–64.
5. Van Der Heijde C.M. A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability / C.M. Van Der Heijde, B.I.J.M. Van Der Heijden // *Human Resource Management*. — 2006. — Vol. 45. — Issue 3. — pp. 449–476.
6. Балабанова Е.С. Организационное поведение / Е.С. Балабанова. — М.: ИНФРА-М, 2022.
7. Forrier A. The winner takes it all, the loser has to fall: Provoking the agency perspective in employability research / A. Forrier, N. De Cuyper, J. Akkermans // *Human Resource Management Journal*. — 2018. — Vol. 28. — Issue 4. — pp. 511–523.
8. Савченков А.В. Профессиональная гибкость как условие подготовки будущих педагогов к воспитательной и профориентационной деятельности / А.В. Савченков // *Известия РГПУ им. А.И. Герцена*. — 2020. — № 197. — С. 180–188.
9. Ефимова Н.С. Интеллектуальная гибкость учителя. Психологическое содержание, диагностика, коррекция / Н.С. Ефимова, Л.М. Митина. — М.: Флинта, 2003. — 144 с.
10. Тодышева Т.Ю. Личностная гибкость в профессиональной деятельности / Т.Ю. Тодышева // *Вестник Бурятского университета*. — 2010. — Т. 84. — № 5. — С. 84–88.
11. Bond F.W. Psychological Flexibility, ACT, and Organizational Behavior / F.W. Bond, S.C. Hayes, D. Barnes-Holmes // *Journal of Organizational Behavior Management*. — 2006. — Vol. 26. — Issue 1–2. — pp. 25–54.
12. Королева Ю.А. Флексибельность как ресурс жизнеспособности современной личности / Ю.А. Королева // *Социальная психология и общество*. — 2014. — № 1. — С. 5–15.
13. Наумцева Е.А. Психологическая готовность к организационным изменениям: подходы, понятия, методики / Е.А. Наумцева // *Организационная психология*. — 2016. — Т. 6. — № 2. — С. 55–74.

14. Мальцева А.М. Личностная гибкость и методика ее диагностики / А.М. Мальцева // Мир науки, культуры, образования. — 2012. — Т. 33. — № 2. — С. 91–93.
15. Моросанова В.И. Стилевая саморегуляция поведения человека / В.И. Моросанова, Е.М. Коноз // Вопросы психологии. — 2000. — № 2. — С. 118–127.
16. Алешина Е.Ю. Измерение уровня самоактуализации личности / Е.Ю. Алешина, Л.Я. Гозман, Е.М. Дубовская, М.В. Кроз // Социально-психологические методы исследования супружеских отношений / Под ред. Ю.Е. Алешиной, Л.Я. Гозмана, Е.М. Дубовской. — М., 1987. — С. 91–114.
17. Залевский Г.В. Фиксированные формы поведения на уровне индивидуальных и групповых систем / Г.В. Залевский // Сибирский психологический журнал. 2000. — С. 36–42.
18. Моросанова В.И. Самосознание и саморегуляция поведения: монография / В.И. Моросанова, Е.А. Аронова. — М.: Институт психологии РАН, 2007. — 214 с.
19. Манукян В.Р. Опросник для диагностики потенциала самоизменений личности. / В.Р. Манукян, И.Р. Муртазина, Н.В. Гришина // Консультативная психология и психотерапия. — 2020. — Т. 28. — № 4. — С. 35–58.
20. Березин Ф.Б. Психологическая и психофизиологическая адаптация человека / Ф.Б. Березин. — Л.: Наука, 1988.
21. Дикая Л.Г. Адаптация: методологические основания и основные направления исследований / Л.Г. Дикая // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы. — М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. — С. 17–42.
22. Карпов А.В. Психология метакогнитивных процессов личности / А.В. Карпов, И.М. Скитяева. — М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. — 352 с.
23. Поварёнков Ю.П. Классификация субъективных детерминант деятельности профессионала / Ю.П. Поварёнков // Ярославский педагогический вестник. — 2017. — № 4. — С. 186–194.

Diomin Andrey Nikolaevich

Kuban State University, Krasnodar, Russia

E-mail: andreydemin2014@yandex.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1420-1212>

RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=144376

WoS Researcher ID: <https://www.webofscience.com/wos/author/rid/A-4681-2017>

Kireeva Oxana Vasilevna

Kuban State University, Krasnodar, Russia

E-mail: OKSANA-KIREEVA@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9554-7356>

RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=850207

Express diagnostics of personal flexibility at the labour sphere

Abstract. The aim of the study is to adapt the Personal Flexibility Scale (C.M. Van Der Heijde, B.I.J.M. Van Der Heijden) into Russian; the Russian-language title is "Personal Flexibility at the labour sphere". Personal flexibility refers to the acceptance of change and the ability to change one's behaviour under changing conditions in the workplace and labour market. The sample consisted of 547 people (46.98 % men and 53.02 % women between the ages of 19 and 60), 49.36 % worked full-time full-time. Psychometric properties of the scale: 6 items (original 8), internal consistency (α -Cronbach's = 0.75); item-total correlations in the range 0.33-0.63 ($p < 0.0000$); retest reliability score $r = 0.488$ ($p < 0.01$). To assess convergent validity, a hypothesis formulated: personality flexibility at the labour sphere would correlate positively with work plasticity, flexibility of self-regulation, readiness for self-change, and negatively with actual personality rigidity. The following methods were used: scale "Plasticity at Work" (V.M. Rusalov temperament structure questionnaire); scale "Actual Rigidity" (Tomsk Zalewski Rigidity Questionnaire); scale "Flexibility" (V.I. Morosanova behavioural self-regulation style questionnaire; V.R. Manukyan, I.R. Murtazina, N.V. Grishina self-change potential questionnaire). Close correlations were revealed between the scale scores "Personal Flexibility at the labour sphere" and the scores of the most methods involved in the assessment of convergent validity. Flexibility at the labour sphere correlates with plasticity at work, rigidity (negative correlation), flexibility of self-regulation, the need for self-change and the capacity for conscious self-change. The obtained results allow us to consider Flexibility at the labour sphere as one of the integrative processes included in the personal adaptation to change. They give grounds to use the scale for express diagnostics in scientific and applied research on Russian samples.

Keywords: personal flexibility; express diagnostics; psychometric properties; employability; adaptation to change; labour market

Приложение

Шкала «Гибкость личности в трудовой сфере»

Инструкция. Пожалуйста, оцените, в какой мере вы согласны со следующими высказываниями?

№	Высказывания	Варианты ответа				
		полностью согласен	скорее согласен, чем не согласен	трудно сказать согласен или нет	скорее не согласен, чем согласен	совсем не согласен
1	Я легко могу адаптироваться к изменениям в своей работе	5	4	3	2	1
2	Я легко могу сменить организацию, если это необходимо	5	4	3	2	1
3	Я могу адаптироваться к изменениям внутри моей организации	5	4	3	2	1
4	Обычно я продвигу и быстро использую изменения в трудовой обстановке	5	4	3	2	1
5	У меня очень негативное отношение к изменениям моих функций на работе	5	4	3	2	1
6	Мне нравится работать с новыми людьми	5	4	3	2	1

Пункт 5 — обратный